
Le rendez-vous La France Une Chance Covid 19 et Entreprises engagées

Compte-rendu de la session du lundi 23 mars

Prochain webinaire le vendredi 27 mars à 14h
→ **Lien d'inscription : [ici](#)**

Animateurs du Webinaire :

Muriel Pénicaud, Ministre du Travail

Thibault Guilluy, Haut-commissaire à l'inclusion et à l'engagement des entreprises

Loïc Touranchet, Avocat en droit du travail

Lila Safraoui, Cheffe de projet « La France, une chance », Haut-commissariat à l'inclusion et à l'engagement des entreprises

Muriel Pénicaud, ministre du Travail a salué l'engagement des entreprises en cette période de crise et a souhaité rappeler les dispositifs mis en place par le Gouvernement notamment à travers le [projet de loi d'urgence sanitaire](#) voté le 22 mars. Le titre III de ce projet de loi est relatif aux mesures d'urgence économique et aux mesures d'adaptation du cadre juridique français face à la crise sanitaire actuelle. La priorité reste avant tout de protéger les travailleurs tout en permettant une continuité de l'activité économique. Le Gouvernement recommande d'éviter le licenciement et de privilégier l'activité partielle permettant une simple suspension du contrat de travail pour maintenir le salarié dans l'emploi et de faciliter la reprise d'activité de l'entreprise.

Madame la ministre a mis en exergue l'importance de continuer l'activité dans les secteurs essentiels à la vie économique du pays et à son fonctionnement tout en assurant la sécurité et la santé des salariés. La protection des salariés doit primer dans la continuité économique. Le ministère du Travail encourage les entreprises à faire appel à l'intelligence collective pour échanger sur les dispositifs de sécurité possibles à appliquer dans les entreprises. Certaines organisations professionnelles diffuseront dans les prochains jours un guide de bonnes pratiques afin de préciser les gestes barrières spécifiques à chaque corps de métier. Ces guides ont été préparés en co-construction avec le ministère du travail et le ministère de la santé,

1. Quelles sont les différentes situations que peuvent rencontrer les salariés durant cette période ?

Les personnes qui ne peuvent pas travailler sont :

- Les personnes en arrêt maladie et leurs proches également confinés lorsqu'il s'agit d'une suspicion de virus de Covid-19.
- Les personnes vulnérables (voir définition sanitaire)

- Un parent n'ayant pas de solution de garde pour ses enfants de moins de 16 ans. Dans cette situation, le salarié doit déclarer son arrêt sur le site Internet de la Sécurité sociale (<https://www.ameli.fr> ou sur le site <https://declare.ameli.fr>). Puis, le collaborateur devra faire une déclaration sur l'honneur dans laquelle il s'engage à être le seul parent demandant l'obtention d'un arrêt de travail pour garder l'enfant au domicile familial.

Les personnes qui travaillent :

- Les salariés en télétravail,
- Les personnes qui n'ont pas la possibilité de réaliser du télétravail et/ou l'activité n'est pas éligible au chômage partiel,
- Les personnes pour lesquelles les mesures de protection répondant aux recommandations sanitaires sont mises en place.

Dans le cas d'une activité partielle, le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70% de son salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire). Cette indemnité peut être égale à 100% de son salaire net horaire si le salarié peut bénéficier d'actions de formation. Elle est également de 100% du salaire net pour les personnes rémunérées au SMIC.

2. Quelles sont les précautions à prendre dans mon entreprise ?

Le télétravail doit être instauré pour les postes qui le permettent. Le Ministère du Travail mobilise l'ensemble des organisations professionnelles pour apporter des solutions adaptées aux entreprises en soutenant la diffusion de bonnes pratiques pour préserver la sécurité et la santé des salariés. Le Ministère a d'ailleurs mis en place une taskforce dédiée aux bonnes pratiques pour faciliter la « co-construction » des gestes barrières en fonction des secteurs d'activité.

3. L'arrêt maladie d'un de mes salariés prend fin durant la période d'activité partielle de mon entreprise. Son arrêt est-il automatiquement renouvelé ?

Tout dépend du motif de l'arrêt maladie. Si l'arrêt maladie concerne une personne vulnérable ou est lié à la garde d'un enfant, le renouvellement de celui-ci sera automatique. A l'inverse, un salarié peut reprendre son activité après 48h après le constat de la fin de sa maladie.

4. Comment gérer l'activité partielle au sein de mon entreprise ?

Il est d'abord essentiel d'informer ses salariés de cette situation et de réunir le CSE si l'entreprise est dans les seuils d'effectifs. Dans un second temps, l'employeur doit effectuer sa demande sur le portail du ministère du Travail (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>). En raison des circonstances actuelles, le ministère du Travail s'efforce de répondre le plus rapidement possible aux demandes d'activité partielle des entreprises. Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, a été réduit à 48 heures dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, le délai est actuellement compris entre 3 jours et une semaine la plupart du temps. Le remboursement sera de toute façon rétroactif au premier jour de la mise en activité partielle des salariés.

Si l'entreprise rencontre des problèmes de trésorerie, BPI ouvre des lignes de crédit pour les employeurs en difficulté et pour gérer la « période tampon » entre le versement de l'allocation d'activité réduite et le moment du remboursement par l'Etat.

5. Comment assurer la continuité de l'activité de mon entreprise tout en assurant la sécurité de mes salariés ?

- Privilégier le télétravail
- Mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection des collaborateurs
- Repenser son mode de fonctionnement (exemple : guide des bonnes pratiques)

6. Est-ce que l'incapacité d'appliquer les gestes barrières est reconnue comme un motif valable pour la mise en place du chômage partiel ? Est-ce qu'il existe un risque de non prise en charge de chômage partiel ?

Pour les salariés qui ne peuvent pas exécuter leur activité professionnelle en raison des décrets étatiques ou pour lesquels l'entreprise ne peut pas assurer la sécurité, ils pourront bénéficier du régime de l'activité réduite, à condition que l'employeur en fasse la demande..

L'activité partielle s'applique également aux entreprises qui ont des répercussions directes de cette crise sur leur activité, par réduction de l'accès aux matières premières par exemple. Les demandes d'activité partielle doivent être motivées en mettant en avant les répercussions sur l'activité économique de l'entreprise.

7. Est-ce que les salariés devant garder leur(s) enfant(s) mais ayant la possibilité de faire du télétravail sont éligibles au chômage partiel ?

Oui. Le ministère du Travail a ouvert une deuxième voie à la suspension du travail concernant l'arrêt de travail lié à la garde d'enfant.

8. Que faire si mon entreprise est en activité partielle et qu'un de mes salariés demande un arrêt pour garde d'enfant ?

Dans le cas présent, ce sont deux causes différentes de suspension de contrat : la première est due à une cause d'activité partielle et de l'autre pour cause de garde d'enfant. Si la personne est en activité réduite totale, elle ne peut pas, en principe, bénéficier d'un arrêt pour se consacrer à la garde de ses enfants. Si elle est en activité réduite partielle, il peut y avoir concomitance entre l'arrêt pour garde d'enfant et l'arrêt pour activité partielle. La règle juridique : le premier élément déclencheur est pris en compte → chaque régime juridique est autonome.

9. Ma convention collective prévoit une indemnisation supérieure à 70% du brut en période d'activité partielle, le delta entre cette indemnisation légale et l'indemnisation prévue par l'entreprise est-il soumis aux charges sociales ?

Décret à venir sur la question. Question à faire remonter.

10. J'ai embauché une personne dont l'arrivée est prévue durant l'activité partielle de mon entreprise. Est-il possible de mettre mon nouveau collaborateur au chômage partiel dès le début de son contrat ?

Pour les collaborateurs qui viendraient intégrer juridiquement l'entreprise en cours d'activité partielle, ils ont vocation à basculer sur le régime de l'activité partielle. Il est possible de négocier avec le salarié d'un report de prise de poste : dans ce cas, il est nécessaire de signer un avenant au contrat de travail ou prévoir un échange de courrier afin de décaler la prise de poste. Plus généralement, l'activité partielle ne remet pas en cause les embauches en cours.

11. Est-ce que l'entreprise peut imposer à un employé des congés ?

Sur la base de la loi d'urgence sanitaire, il est prévu, par accord collectif ou de branche, la possibilité d'imposer jusqu'à 6 jours de congés payés de façon unilatérale pour l'employeur sans respect des délais de prévenance. L'entreprise a également la possibilité de fixer unilatéralement les jours RTT.

→ Précisions dans les ordonnances à venir

12. Les congés payés planifiés avant le 31 mai peuvent-ils être déplacés ?

Ils peuvent être déplacés avec un délai de prévenance d'un mois. L'employeur n'a pas l'obligation d'accepter une demande d'annulation de congés d'ores et déjà posés et validés.

13. Comment les entreprises peuvent-elles s'engager ?

- préserver la continuité de l'emploi quand cela est possible
- privilégier la solidarité entre entreprises (mécénat de compétences par exemple)
- solidarité dans la fabrication de masques, de gels hydroalcooliques...

Mise en place dans les prochains jours d'une plateforme afin d'aider les entreprises et les collaborateurs pour proposer et participer à cet élan de solidarité.

Des initiatives sont déjà en place :

- [Plan Entraide](#) du French Impact
- [Réserve civique](#)

14. Si mon salarié est mobilisé dans le cadre d'une initiative solidaire, comment est-il rémunéré ?

Deux hypothèses :

- L'employeur peut mettre à disposition son personnel afin d'aider une autre entreprise. Le salarié est donc payé normalement.
 - Création d'une convention de bénévolat (élément à souligner auprès du Ministère)
- ➔ Réponse à venir sur les questions de mécénat de compétences